



Trabajo Fin de Grado

La desigualdad de género en el mundo de la
empresa.

Gender inequality in the business world.

Autor:

Arturo Alfonso González

Director/es:

D. JUAN MIGUEL BÁEZ MELIÁN

Universidad de Zaragoza: Facultad de Economía y Empresa

2018

AGRADECIMIENTOS

Tras la realización de este trabajo, he contado con la ayuda, colaboración y apoyo de algunas personas. Quisiera dedicarles este trabajo.

A modo personal, darles mis agradecimientos a mis padres. Agradecerles también sus consejos, gracias a los cuales ha sido posible este trabajo.

Finalmente, quiero agradecerle al Dr. Juan Miguel Báez Meliá el papel que ha tenido como tutor. Sus consejos, correcciones y opiniones han sido fundamentales.

RESUMEN

Con el desarrollo de este trabajo, se pretende evaluar la situación del hombre y de la mujer en las Fuerzas Armadas Españolas, considerando a estas como una empresa privada. La mayoría de los datos aportados y documentación utilizados provienen de la web del Ministerio de Defensa, además del Observatorio de Igualdad, perteneciente al Ministerio. Con su estudio, se obtiene si existe alguna diferencia entre el mercado laboral y el mercado laboral del ejército.

En un primer lugar, se ha evaluado la incorporación de la mujer al mundo laboral, con las consecuencias que conllevó, y partiendo de este punto, se ha estudiado la evolución de este sector hasta la actualidad.

En un segundo lugar, se ha procedido a examinar el panorama tanto a nivel nacional como a nivel regional, centrándose en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Una vez analizados ambos pilares, se habrá podido sacar una conclusión, por lo que se podrá pasar a examinar la situación de las Fuerzas Armadas, siendo este el tema principal del trabajo, donde también se ha procedido a estudiar la evolución y situación de la mujer.

ABSTRACT

With the development of this work, it is intended to evaluate the situation of men and women in the Spanish Armed Forces, considering them as a private company. The data provided and documentation used come from the Ministry of Defense website, in addition to the Equality Observatory, belonging to the Ministry. With their study, you get if there is any difference between the labor market and the army labor market.

In the first place, the incorporation of women in the labor world has been evaluated, with the economic consequences that it entailed, and starting from this point, the evolution of this sector has been studied up to the present.

In a second place, we have proceeded to examine the panorama both nationally and regionally, focusing on the Autonomous Community of Aragon.

Once both pillars have been analyzed, a conclusion could have been drawn, so that the situation of the Armed Forces can be examined, this being the main topic of the work, where the evolution and situation of women has also been studied. .

INDICE

AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	3
LISTA DE ILUSTRACIONES	5
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE GRÁFICOS	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2.MERCADO DE TRABAJO	7
2.1. INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MUNDO LABORAL Y EVOLUCIÓN.....	7
2.2. MERCADO LABORAL A NIVEL NACIONAL.....	8
2.2. MERCADO LABORAL A NIVEL AUTONÓMICO (ARAGÓN).....	13
3. MERCADO DE TRABAJO EN LAS FUERZAS ARMADAS	18
CONCLUSIÓN	25
BIBLIOGRAFÍA	27

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1-Tasas de actividad a nivel Nacional (Pág. 9)

Ilustración 2 -Tasa de actividad por sexo en Aragón. Datos EES 2018 (Pág. 15)

Ilustración 3 –Pruebas físicas para el ingreso de las Fuerzas Armadas Españolas(Pág. 18)

LISTA DE TABLAS

Tabla 1-Hitos en el Desarrollo de las Políticas Familiares. (Pág. 8)

Tabla 2 -Salario medio por Comunidad Autónoma. Datos EES 2016 (Pág. 16)

Tabla 3-Máximo empleo alcanzado por mujeres, Diciembre 2017 (Pág. 20)

Tabla 4-Composición de las Fuerzas Armadas, 2018. (Pág. 22)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-Tasa de empleo por sexo, grupo de edad entre 20 y 64 años, 1993-2016 (Pág. 10)

Gráfico 2- Ganancia media anual por tipo de contrato. 2016 (Pág. 11)

Gráfico 3-Evolución de la mujer en la dirección (Pág. 12)

Gráfico 4- Pensiones en 2016 (Pág. 12)

Gráfico 5- Tasa de actividad por Comunidad Autónoma. Datos EES 2018(Pág. 14)

Gráfico 6-Tasa de actividad por Comunidad Autónoma de las mujeres (Pág. 15)

Gráfico 7-Motivos para optar por no promocionar de las mujeres (Pág. 17)

Gráfico 8-Evolución porcentual de las mujeres en las FAS (Pág. 18)

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día es muy difícil no leer o escuchar alguna noticia sobre la desigualdad de género en el mundo laboral, esto me ha hecho plantearme durante mucho tiempo en qué punto nos encontramos actualmente, de dónde venimos y a dónde estamos yendo.

El principal objetivo de este trabajo es analizar la situación del mercado laboral en las Fuerzas Armadas Españolas durante los últimos años, así como aportar una visión general de este mercado en España a modo de comparación.

Los motivos que me han llevado a basar el trabajo de fin de grado en el análisis del mercado laboral son principalmente dos. El primero es por el hecho de tratarse de un tema de actualidad y por tanto los datos e información disponible eran muy amplios y variados, y el segundo es porque las noticias relacionadas con las Fuerzas Armadas suelen ser controvertidas y me gustaría destacar las luces y sombras de este sistema.

El contenido del trabajo se divide en tres apartados principales. En el primero a modo de introducción, analizaré brevemente la incorporación de la mujer al mercado laboral, y con ello las consecuencias que supuso, asimismo observaré la evolución y cómo ha cambiado la situación de este mercado desde ese momento hasta la actualidad.

En la segunda parte del trabajo se analiza la situación del mercado laboral a nivel nacional y a nivel autonómico, centrándonos en la Comunidad Autónoma de Aragón. Aquí me apoyaré en diferentes indicadores tales como la tasa de paro, la tasa de actividad, la brecha salarial, los puestos de trabajo, etc. De esta manera podremos entender en qué punto estamos de equidad.

Lo anterior será utilizado para ponernos en situación y así poder analizar mejor esta última parte, siendo esta lo principal y el motivo por el que estoy haciendo este trabajo. Al igual que antes, estudiaré la evolución de la mujer en las Fuerzas Armadas, analizaré los datos disponibles y entrevistaré a varias personas para ver el punto de vista interno.

Este trabajo podría servir para comprender las diferencias existentes entre el mercado laboral a nivel nacional y el mercado laboral de las Fuerzas Armadas, de esta

formaresultaría útil en cuanto al planteamiento de posibles soluciones o mejoras de dicho problema.

2.MERCADO DE TRABAJO

2.1. INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MUNDO LABORAL Y EVOLUCIÓN

Para poder analizar la situación actual y futura debemos retroceder unas cuantas décadas. Durante la mitad de siglo XX, las mujeres españolas, que hasta el momento habían trabajado como apoyo familiar en el campo y como empleadas de hogar, se incorporan en cifras importantes al mundo laboral, como consecuencia del desarrollo industrial.

Esta incorporación no fue fácil, ya que trajo consigo ciertas consecuencias. Entre estas podemos encontrar los bajos índices de natalidad, la transformación del modelo de la familia, con el consiguiente reparto de roles dentro del ámbito familiar y la independencia económica de las mujeres, ya que empiezan a recibir sus propios ingresos.

Por otro lado, lo más oscuro que conllevó este cambio fue la alta precariedad laboral de las mujeres, la discriminación salarial (a día de hoy es lo más sonado) y la resistencia de los hombres a asumir este nuevo orden familiar, debido a la mentalidad de la época.

La población femenina durante la década de los años cincuenta representaba un 16 por ciento de la población activa total, pasando a constar un 28,5 por ciento en 1975, aumentando sucesivamente hasta la actualidad.

La Constitución Española de 1978 fue el punto de partida para superar la desigualdad que venía existiendo años atrás entre el hombre y la mujer, esto y las siguientes leyes y medidas políticas ayudaron a converger la desigualdad en el mercado laboral que se venía arrastrando. Un ejemplo de ello es la siguiente Tabla 1 sobre los hitos en el desarrollo de las políticas familiares.

Tabla 1-Hitos en el Desarrollo de las Políticas Familiares

HITOS EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS FAMILIARES

Periodo	Hitos
1. 1870-1929	Primeros planes de permisos de maternidad (retribuidos y no retribuidos). Medidas sanitarias y de bienestar preventivas para madres e hijos pequeños. Subsidios para madres, viudas y huérfanos en estado de necesidad. Legislación muy estricta sobre la prohibición del aborto y la contracepción.
2. 1930-1944	Subsidios para trabajadores con hijos dependientes (ya sean gratificaciones a causa de la carestía de la vida o bien subsidios familiares). Políticas pronatalistas explícitas (en algunos países como Francia, Alemania, Italia, Japón y España).
3. 1945-1959	Subsidios familiares universales (en algunos países con una cobertura limitada inicial, que gradualmente se extendió a todas las familias y a todos los hijos menores). Actualización de los programas de permisos de maternidad. Otras prestaciones a las familias en el campo de la seguridad social, de la vivienda y de la salud.
4. 1960-1974	Prestaciones bajo condición de recursos para familias con rentas bajas y prestaciones específicas para familias monoparentales. Reforma de las desgravaciones fiscales para personas con hijos a cargo. Liberalización de la legislación sobre la contracepción y el aborto (en algunos países).
5. 1975-	Nueva actualización y mejora de los programas de permisos de maternidad. Otras prestaciones para padres trabajadores. Política familiar integral (en algunos países). Aumento de las guarderías financiadas.

Fuente:GAUTHIER, 1996 hitos en el desarrollo de las políticas familiares

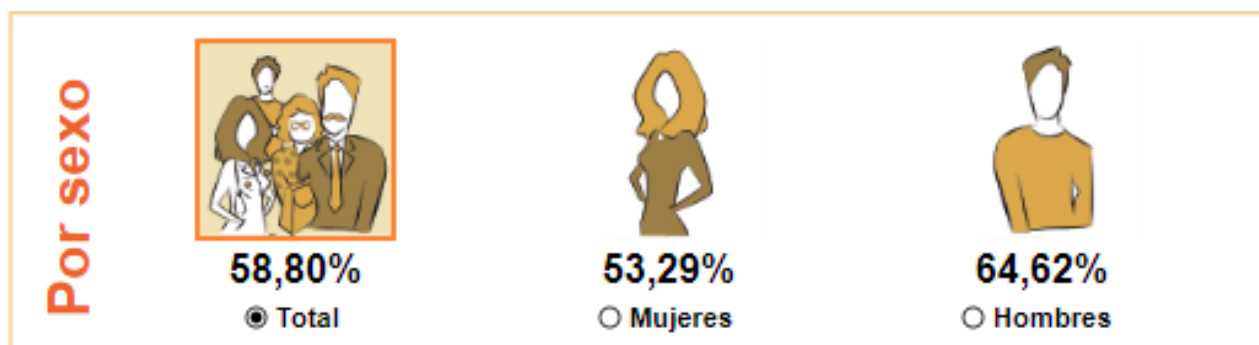
2.2. MERCADO LABORAL A NIVEL NACIONAL

Muchos han sido los avances efectuados por la mujer española, alcanzando en la actualidad el 53,29 por ciento de tasa de actividad y 17,08 por ciento de tasa de paro. Para recordar estos conceptos los definiré brevemente. La Tasa de Actividad es un índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país. Se calcula como el cociente entre la población activa (PA) y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET). Y la Tasa de Paro mide el nivel de desocupación en relación a la población activa. En otras palabras, es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- no tiene puesto de trabajo. (Economipedia)

En el Gráfico 1 podemos observar cómo estas cifras son inferiores a la media ofrecida por la Unión Europea, situándose alrededor de un 65 por ciento de tasa de actividad. Apoyándonos en la Ilustración 1, vemos como a diferencia de las mujeres, el sector masculino alcanza un 64,62 por ciento de tasa de actividad y 13,72 por ciento de tasa de paro. Igualmente están por debajo de la Unión Europea. Esta situación se debe a que estamos recuperando la situación provocada por la crisis financiera habida en el año 2008 cuyos efectos tuvieron mayor impacto en nuestra economía que en la media de la Unión Europea.

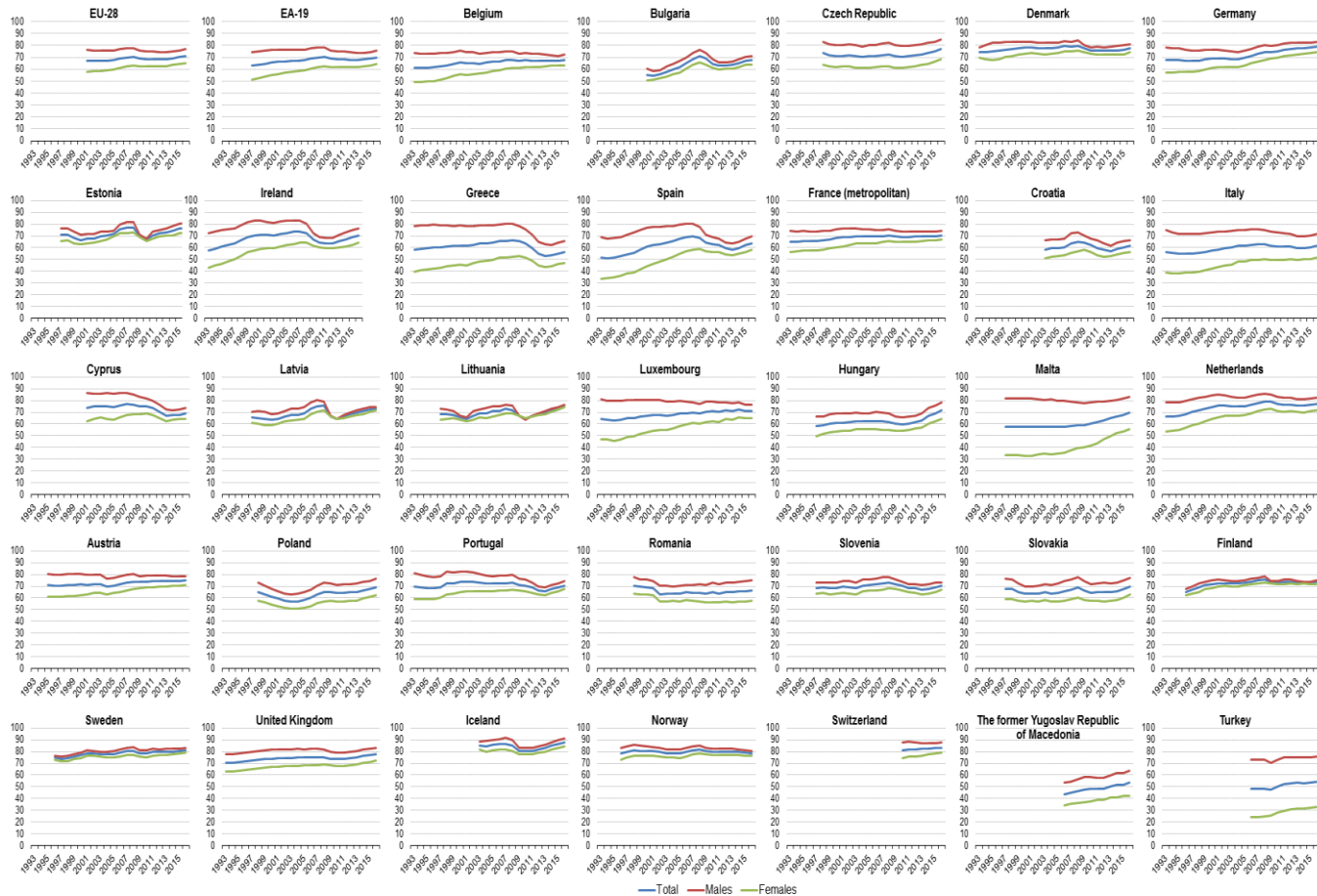
Ilustración 1-Tasas de actividad a nivel Nacional

Tasas de actividad
Nacional, T2/2018



Fuente: INE, EES - AÑO 2018

Gráfico 1-Tasa de empleo por sexo, grupo de edad entre 20 y 64 años, 1993-2016 (%)



Fuente: Eurostat

Poco a poco la mujer ha ido incorporándose al mundo laboral, llegando a abarcar el 45 por ciento en la actualidad. Este acercamiento ha sido posible gracias al cambio de mentalidad de la sociedad con respecto a las labores del hogar y a las sucesivas medidas tomadas por los gobiernos de este país, que facilitaban la conciliación entre el mundo laboral y doméstico. Un problema que conllevó esta incorporación fue la falta de alguien que se haga cargo del cuidado de los niños y ancianos de la casa, papel que venía desarrollando la mujer años atrás. De ahí que se necesiten más guarderías y centros de atención a los mayores, para que esto no sea un impedimento a la hora de trabajar y así conciliar más fácil la vida laboral y familiar.

Ahora vamos a observar los datos reflejados por el sector masculino, con lo anteriormente mencionado podemos deducir que este sector representa un 55 por ciento en la actualidad sobre el mercado laboral.

Un dato bastante a tener en cuenta es que la tasa de escolaridad de la mujer es superior en casi todas las edades a la de los varones, incluida la educación universitaria, excepto en las carreras técnicas. No obstante, al incorporarse al empleo ven limitadas sus opciones profesionales, teniendo problemas para desarrollar una carrera profesional y acceder a puestos de dirección y/o responsabilidad en las empresas. Por eso existe una fuerte segregación por sexos y las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales definidas con escasa calificación, baja remuneración y menor prestigio social, siendo también el trabajo temporal el predominante en este sector.

Como podemos observar en el Gráfico 2 los datos apuntan a que en 2016 las mujeres en España ganaron casi un 29% menos que sus compañeros varones. No obstante, la brecha salarial varía en función de cada comunidad autónoma: en Asturias y Madrid la diferencia supera el 35%, mientras que en Extremadura y Canarias es inferior al 20%.

Por otro lado, el INE afirma que el número de mujeres que cobra menos de 1.000 euros al mes duplica al de los hombres. En cambio, el número de mujeres que ganan más de 2.595 euros al mes es muy inferior. Este es uno de los puntos a tratar más controvertidos en la actualidad.

Gráfico 2-Ganancia media anual por tipo de contrato. 2016

Ganancia media anual por tipo de contrato. 2016

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	23.156,34	0,2	20.131,41	0,4	25.924,43	-0,3
Duración indefinida	24.516,42	-0,2	21.086,26	0,1	27.665,19	-0,6
Duración determinada	16.567,85	0,9	15.461,31	-0,7	17.565,17	1,7

Fuente: INE, EES - AÑO 2016

Eliminar la brecha salarial es tan necesario como beneficioso para cualquier estado.

Otros datos a destacar en este apartado son los puestos directivos en España ocupados por mujeres. Apoyándome en el Gráfico 3 vemos cómo ha aumentado sólo un 1 por ciento desde el año 2016, además se ha estancado actualmente debido a que se está evolucionando muy lentamente en este aspecto.

Gráfico 3- Evolución de la mujer en la dirección



Fuente: Grant Thornton

A pesar de haber esta desigualdad en los puestos directivos, en comparación con el resto de la Unión Europea nos encontramos en la media, y cuatro puntos porcentuales por encima de la media del resto del Mundo.

Por último, como vemos en la siguiente Gráfico 4, sólo un 37,1% de mujeres cobra pensión por jubilación, y las que la tienen, reciben un 62,4% de lo que ganan los hombres de media.

Gráfico 4- Pensiones en 2016



Fuente: Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016

Como hemos observado en este apartado, todavía la sociedad española está lejos de alcanzar la equidad de género en el mercado laboral. Aunque se ha avanzado mucho en los últimos años, el Gobierno debe seguir planteando normativas para que se solucione la brecha salarial, la diferencia en los puestos directivos, las pensiones, la conciliación de la vida familiar y laboral. Todo esto es para conseguir un fin que beneficia al estado, ya que la mejora de la equidad trae consigo ventajas a niveles tanto económicos como sociales, creando una sociedad más equitativa y justa.

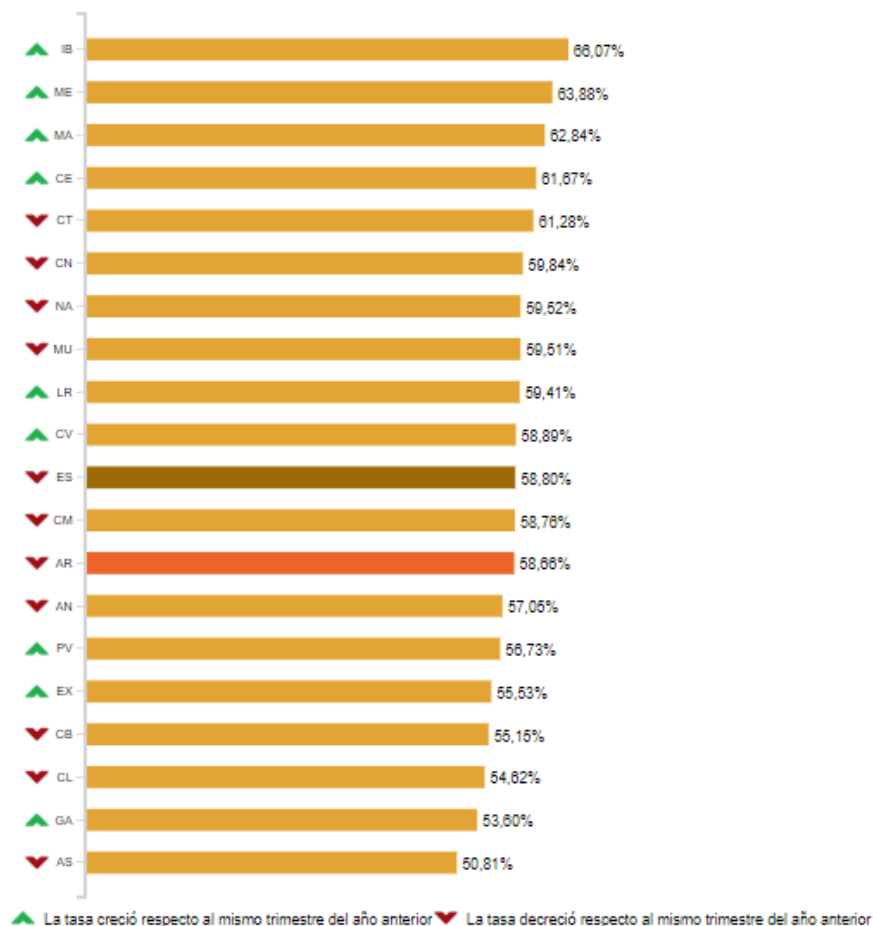
2.2. MERCADO LABORAL A NIVEL AUTONÓMICO (ARAGÓN)

Una vez vista la situación a nivel nacional vamos a analizar brevemente la situación a nivel autonómico, concretamente en la Comunidad Autónoma de Aragón. Como podemos observar en el Gráfico 5 de barras extraído del INE, la Comunidad Autónoma de Aragón cuenta con una tasa de actividad del 58,66 por ciento, habiendo decrecido esta cifra con respecto al trimestre del año anterior. Con esto vemos también cómo está situada en la media a nivel nacional, siendo las Islas Baleares la situada en el primer puesto con un 66,07 por ciento de tasa de actividad y el Principado de Asturias la última con un 50,81 por ciento.

Gráfico5-Tasa de actividad por Comunidad Autónoma. Datos EES 2018

2º trimestre de 2018

Tasa de actividad por Comunidad Autónoma
Población de 16 años o más, T2/2018

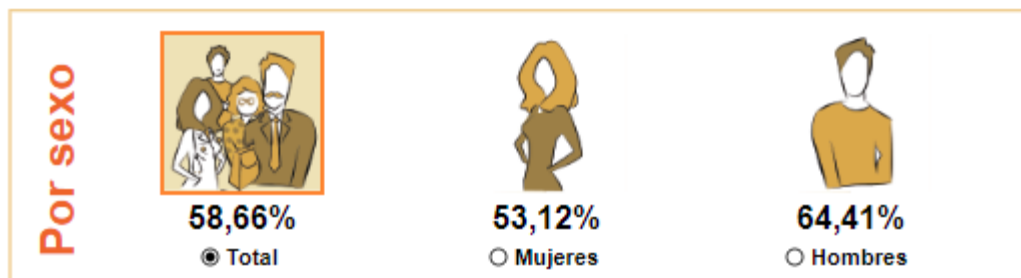


Fuente: INE, EES - AÑO 2018

Con la Ilustración 2 obtenida de los mismos gráficos del INE, ahora centrándonos en Aragón, observamos cómo sigue la tónica que vemos a nivel nacional, la tasa de actividad del hombre es un 11 por ciento superior a la de la mujer.

Ilustración 2 -Tasa de actividad por sexo en Aragón. Datos EES 2018

Tasas de actividad
Aragón, T2/2018

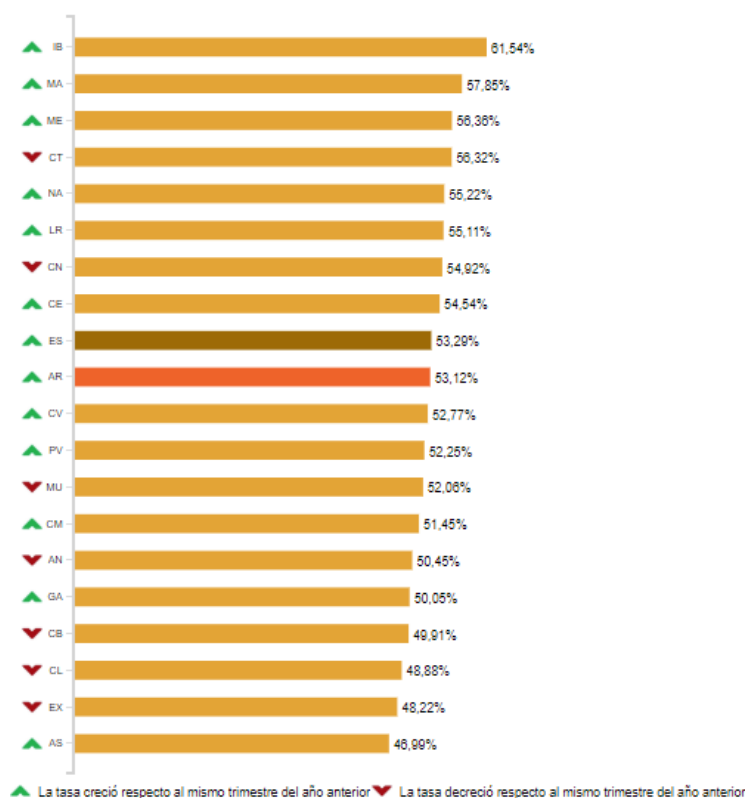


Fuente: INE, EES - AÑO 2018

Lo curioso es que si comparamos ahora con el resto de las Comunidades Autónomas, la situación de la mujer mejora con respecto a la que hemos analizado anteriormente.

Gráfico 6 - Tasa de actividad por Comunidad Autónoma de las mujeres

Tasa de actividad por Comunidad Autónoma
Mujeres, T2/2018



Fuente: INE, EES - AÑO 2018

Pero como antes, no sólo vamos a fijarnos en la tasa de actividad, también debemos fijarnos en los salarios, en la brecha salarial, para ello nos apoyamos en la siguiente tabla extraída del INE.

Tabla 2 -Salario medio por Comunidad Autónoma. Datos EES 2016

Principales resultados por comunidades autónomas. 2016

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Ratio Mujeres/Hombres
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	
TOTAL	23.156,34	0,2	20.131,41	0,4	25.924,43	-0,3	77,7
Andalucía	21.268,41	-0,5	18.177,37	-0,9	24.026,82	-0,7	75,7
Aragón	22.248,76	-0,4	18.766,21	-1,0	25.326,91	-0,9	74,1
Asturias, Principado de	23.095,83	1,2	19.077,92	0,8	27.010,87	1,9	70,6
Balears, Illes	21.478,34	0,4	19.702,60	0,9	23.286,85	-0,5	84,6
Canarias	19.749,03	-0,5	18.211,44	-0,4	21.149,44	-0,9	86,1
Cantabria	22.063,02	0,9	18.216,84	1,5	25.210,05	-0,2	72,3
Castilla y León	21.551,57	1,2	18.662,42	0,7	24.445,65	1,3	76,3
Castilla-La Mancha	20.825,87	0,8	18.213,71	0,6	22.871,41	0,5	79,6
Cataluña	24.454,64	0,5	21.110,34	0,8	27.572,76	0,2	76,6
Comunitat Valenciana	21.168,81	1,1	18.349,52	3,0	23.672,18	-1,0	77,5
Extremadura	19.475,20	-0,5	17.360,28	0,3	21.554,75	-1,2	80,5
Galicia	21.082,12	2,2	18.294,47	1,1	23.774,21	2,5	77,0
Madrid, Comunidad de	26.330,14	-0,4	23.371,33	-0,4	29.111,20	-0,7	80,3
Murcia, Región de	21.242,50	1,5	18.033,05	2,8	23.947,99	0,7	75,3
Navarra, Comunidad Foral de	25.468,38	2,4	20.946,00	1,9	29.098,99	1,3	72,0
País Vasco	27.480,71	-0,3	23.428,18	-0,5	31.001,21	-0,3	75,6
Rioja, La	21.999,02	1,1	19.047,20	1,5	24.653,37	0,5	77,3

Fuente: INE, EES - AÑO 2016

El salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades, aunque la diferencia varía de unas a otras. La distinta estructura del empleo en cada comunidad es uno de los factores que explican esta variabilidad. Canarias presentó en 2016 la menor desviación entre los salarios de hombres y mujeres, seguida por Illes Balears y Extremadura. Por el contrario, Principado de Asturias tuvo la mayor divergencia, seguida de la Comunidad Foral de Navarra y Cantabria. (INE, EES 2016)

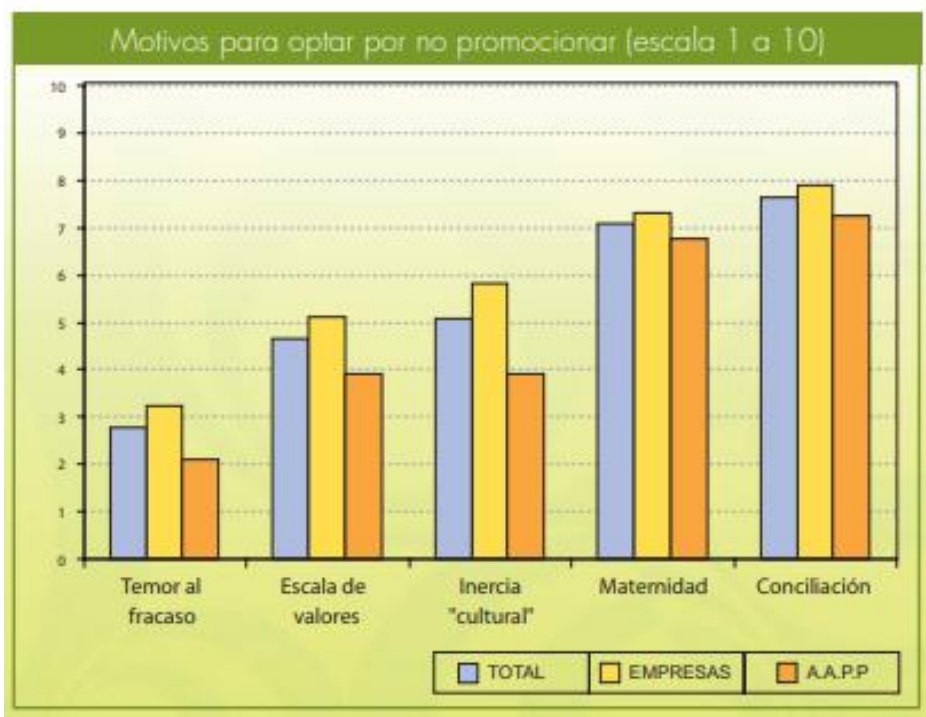
Investigando sobre la situación del acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en las empresas y en la administración pública en Aragón llegué a un estudio realizado por la Asociación de Mujeres Profesionales y Directivas de Aragón (AMPDA), Ibercaja y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).

Esta investigación permite concluir que el acceso de la mujer a puestos directivos en Aragón ha mejorado durante las últimas décadas, aunque queda todavía mucho camino por recorrer en este sentido, en particular en el sector privado y en algunas actividades económicas.

Para que esto se lleve a cabo se requiere del impulso de las Administraciones Públicas, la sociedad civil y los medios de comunicación. La sensibilización social en materia de igualdad debe extenderse también al ámbito de la dirección de empresas y organismos públicos.

Entre los obstáculos identificados en la investigación se destaca la maternidad y la tradición o inercia “cultural”. Mientras, la preparación académica o la insuficiente experiencia laboral ocupan un segundo plano. Igualmente, la renuncia voluntaria por parte de las mujeres presenta en la actualidad una incidencia inferior.

Gráfico 7-Motivos para optar por no promocionar de las mujeres



Fuente: AMPDA, Ibercaja e INAEM

Este estudio propone también varias soluciones a la hora de acelerar esta dinámica de incorporación de la mujer a puestos directivos, se concretan en la información y recomendación a la sociedad por parte de las Administraciones Públicas y el reconocimiento e incentivación de las buenas prácticas corporativas en este campo. En cuanto a las empresas, la flexibilización horaria, y en sentido amplio la organización de

la jornada laboral, y el fomento del teletrabajo se erigen como las medidas más adecuadas para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. (AMPDA, Ibercaja e INAEM)

3.MERCADO DE TRABAJO EN LAS FUERZAS ARMADAS

Ahora que ya he analizado brevemente el mercado de trabajo en el ámbito nacional a nivel general, vamos a centrarnos en las Fuerzas Armadas para ver si este difiere mucho de lo visto anteriormente.

Empecemos como antes, con la incorporación de la mujer, estees uno de los rasgos claramente más distintivos de las Fuerzas Armadas de la España del siglo XXI. Esto hizo que cambiara su tradicional configuración exclusivamente masculina.

Mucho se ha progresado desde que la mujer se incorporó a las Fuerzas Armadas. En el año 1991 ocupaban tan solo un 0,1 por ciento del total y desde ese momento hasta hoy su audiencia se ha consolidado siendo en la actualidad el 12,7 por ciento del cuerpo. Como podemos ver en el Gráfico 8, desde el año 2006 hay cierta estabilidad. Esto puede ser debido a que la mujer durante estos años no ha encontrado en esta profesión una salida laboral adecuada, por lo que, las que se han incorporado en este periodo han sido por vocación y preparación física e intelectual. Por otro lado, las plazas ofertadas por el Ministerio de Defensa se han mantenido constantes los últimos años. Tras ponerme en contacto con un profesor de tribunal de pruebas físicas me informa de que a pesar de haber aumentado el número de aspirantes femeninas, su preparación física es peor y no superan por ello esta fase de ingreso, anterior a la intelectual. Estas pruebas son menos exigentes a las de los hombres, como podemos ver en la Ilustración 3.

Ilustración 3 –Pruebas físicas para el ingreso de las Fuerzas Armadas Españolas

Salto de longitud sin carrera

Hombres

145cm plazas nivel A
163cm plazas nivel B
187cm plazas nivel C
205cm plazas nivel D

Mujeres

121cm plazas nivel A
136cm plazas nivel B
156cm plazas nivel C
171cm plazas nivel D



Abdominales

Hombres

15 abd. plazas nivel A
21 abd. plazas nivel B
27 abd. plazas nivel C
33 abd. plazas nivel D

Mujeres

10 abd. plazas nivel A
14 abd. plazas nivel B
18 abd. plazas nivel C
22 abd. plazas nivel D



Flexoextensiones de brazos

Hombres

5 flex. plazas nivel A
8 flex. plazas nivel B
10 flex. plazas nivel C
13 flex. plazas nivel D

Mujeres

3 flex. plazas nivel A
5 flex. plazas nivel B
6 flex. plazas nivel C
8 flex. plazas nivel D



Carreras progresivas 20m ida y vuelta

Hombres

5 carreras nivel A
5,5 carreras nivel B
6,5 carreras nivel C
7,5 carreras nivel D

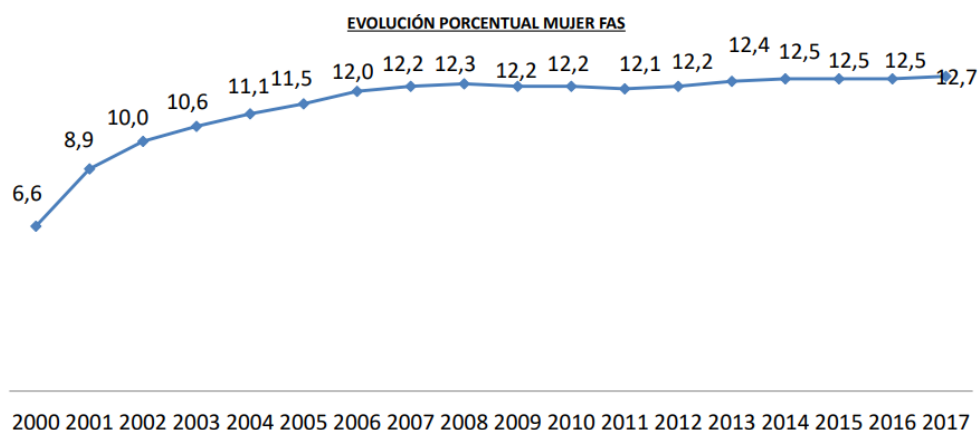
Mujeres

3,5 carreras nivel A
4 carreras nivel B
5 carreras nivel C
6 carreras nivel D



Fuente: Web Ministerio de Defensa

Gráfico 8-Evolución porcentual de las mujeres en las FAS



Fuente: Observatorio Militar para la Igualdad, Ministerio de Defensa

Las mujeres no han conseguido alcanzar los más altos rangos militares por falta de tiempo: la primera mujer que se incorporó a las Fuerzas Armadas fue en el año 1988, es

por esto por lo que no ha dado tiempo a que asciendan. En la actualidad, como observamos en la Tabla 3, el mayor empleo alcanzado por la mujer es el de coronel en la escala de oficiales (Ejército de Tierra), esta es seguida por una subteniente en la escala de suboficiales (Armada), además de una cabo mayor en la escala de tropa y de marinería (hay seis en total, cuatro en el Ejército de Tierra, una en la Armada y otra en el Ejército del Aire).

Tabla 3-Máximo empleo alcanzado por mujeres, Diciembre 2017

% MUJERES		EMPLEO	
		CORONEL	1
OFICIALES	8,6	TENIENTE CORONEL	133
		CAPITAN DE FRAGATA	2
		COMANDANTE	241
		CAPITÁN DE CORBETA	7
		CAPITÁN	504
		TENIENTE DE NAVIO	38
		TENIENTE	392
		ALFEREZ DE NAVIO	26
SUBOFICIALES	4,9	SUBTENIENTE	1
		BRIGADA	43
		SARGENTO 1º	490
		SARGENTO	824
TROPA Y MARINERÍA	16,6	CABO MAYOR	6
		CABO 1º	1.454
		CABO	4.537
		SOLDADO	5.147
		MARINERO	1.058

Fuente: Observatorio Militar para la Igualdad, Ministerio de Defensa

Con estos números, podemos afirmar que el ejército de nuestro país es uno de los que cuentan con mayor número de mujeres militares de la Unión Europea. Las Fuerzas Armadas españolas tienen el 1,7% más que la media de la OTAN, que se sitúa en el 10,8%.

El proceso de incorporación se ha llevado a cabo de manera progresiva en el tiempo y escalonado, en un escenario temporal consecuente con las necesidades de las Fuerzas Armadas.

Con la publicación del Real Decreto-Ley 1/88 se reguló la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, pudiendo acceder a veinticuatro Cuerpos y Escalas en igualdad de condiciones que el hombre.

Tres años más tarde, el Real Decreto 984/92 aprobó el Reglamento de Tropa y Marinería profesionales de las Fuerzas Armadas, que en su artículo 25 establece: El personal femenino de tropa y marinería profesionales podrá optar a todos los destinos de su empleo militar excepto los de tipo táctico u operativo en unidades de La Legión, de operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas. Tampoco podrán formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores en los que sus condiciones estructurales no permitan el alojamiento en condiciones adecuadas.

La integración absoluta de la mujer a las Fuerzas Armadas Españolas quedó completada con la Ley 17/99, de la que surge el Real Decreto 66/2000 de 21 de enero, por el que se modifican las condiciones de acceso a Militar Profesional de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas, ampliando su incorporación a todos los cuerpos y escalas de los tres ejércitos, adecuándose así a lo establecido en dicha Ley, cuyo propósito era la plena integración de la mujer "en un plano de igualdad con los sistemas de incorporación de los hombres".

Establecidas las bases legales, comenzaron las incorporaciones y, en primer lugar, la mujer eligió los Cuerpos Comunes -Intervención, Jurídico, Músicas Militares y Sanidad.

Finalmente, tras la aprobación en Consejo de Ministros del Real Decreto 66/2000 , de 21 de enero, mencionado anteriormente, se publicó la primera convocatoria sin distinción de cuerpos ni escalas, incorporándose en el mes de marzo, por primera vez en la Legión, dos mujeres. También se han incorporado ya, por primera vez, mujeres a la II Bandera de la Brigada Paracaidista y a Operaciones Especiales.

Entre los puestos de mando, las mujeres sólo alcanzan el 1,5 %. Asimismo, en los Cuerpos Comunes llega a alcanzar el 12,7 %, como observamos en la Tabla 4.

Tabla 4-Composición de las Fuerzas Armadas, 2018.

	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
EJERCITO DE TIERRA	65.469	8.799	88,2	11,8
ARMADA	17.431	2.576	87,1	12,9
EJÉRCITO DEL AIRE	17.293	2.777	86,2	13,8
CUERPOS COMUNES	2.159	752	74,2	25,8
TOTAL	102.352	14.904	87,3	12,7

Fuente: Observatorio Militar para la Igualdad, Ministerio de Defensa

Podemos afirmar que España ha creado y seguido un modelo propio de incorporación de la mujer que sin duda ha favorecido el proceso, ya que para ello ha regulado y aprobado la normativa para que fuera posible. Este modelo se caracteriza por lo siguiente: no se crearon cuerpos militares específicamente para mujeres desde el inicio de su incorporación, si no que se fueron integrando en los cuerpos ya existentes; las mujeres pueden acceder a todos los destinos, incluidos los llamados “puestos operativos”; no se estableció un aforo máximo de presencia femenina en las Fuerzas Armadas; las mujeres se pueden incorporar a todos los cuerpos, escalas y especialidades; y por último, las mujeres pueden alcanzar todos los empleos de su categoría.

Podemos hablar de un modelo que está caracterizado por alcanzar el objetivo de la igualdad legal para evolucionar, una vez alcanzada esta, poder llegar a alcanzar la igualdad efectiva y real de los miembros de las Fuerzas Armadas.

La presencia en las operaciones militares en el exterior ha ido creciendo durante este proceso progresivo y firme que ha permitido la plena integración de la mujer en los distintos ámbitos de la Institución Militar, además de en los procesos de construcción de

la paz, donde su participación ha supuesto un valor añadido, debido a su aportación de sus capacidades y aptitudes que contribuyen al adecuado desarrollo de las misiones.

La actuación de las Fuerzas Armadas Españolas en la aplicación del criterio de género en las operaciones viene determinada por la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad. Esta resolución fue una aportación innovadora y concluyente en este ámbito ya que por primera vez se realizó un tratamiento de la mujer en el contexto de un conflicto armado como un agente activo que contribuye de modo propio y diferenciado en los procesos de paz.

La incorporación de la mujer a todos los puestos de las Fuerzas Armadas ha obligado a introducir las consiguientes modificaciones en la infraestructura de unidades, buques y bases para su correcta implementación, así como en la vida diaria del cuartel. Por necesidad, se han tenido que crear los espacios diferenciados, como por ejemplo, se han tenido que agregar los aseos, los dormitorios y los vestuarios de la mujer. Otro tema muy importante es que ha habido que introducir las correcciones adecuadas a los supuestos de conducta que atentan a la libertad sexual. El Código Penal Militar, por un lado y la Ley Orgánica 8/98 de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, por otro, atienden expresamente los ataques a la libertad sexual. Este aspecto tan puntiagudo para el mantenimiento de la disciplina y la vida de compañeros es muy importante atajarlo con rigor, con el fin de evitar posibles problemas mayores en el futuro.

Las Reales Ordenanzas contienen las normas fundamentales que debe regir la actuación del militar, y en su artículo 13 se establece que el militar “velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género”.

Otra de las novedades que ha habido que encarar es el embarazo y a la maternidad de la mujer. En este sentido el reglamento militar contiene acciones positivas relacionadas con las situaciones derivadas de la maternidad para todos los aspectos, es decir, para el ingreso, la formación y el ascenso. Se fomenta la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Evidentemente al ser los militares funcionarios no hay diferencias de sueldo entre hombres y mujeres, al igual que no hay diferencias de horarios. Esto es con la

comparación a dos personas con las mismas características de trabajo (destino, puesto, etc), ya que el sueldo y el horario pueden variar dependiendo del destino, el cargo ejercido y las dietas recibidas.

Con todo esto podemos concluir afirmando que en este mundo en transformación continua como el que vivimos hoy en día, las Fuerzas Armadas Españolas han sabido adaptarse a la realidad cambiante en un equilibrio entre tradición y renovación.

Para terminar con este apartado voy a complementar la información con una encuesta (ANEXO) realizada a diez miembros de las Fuerzas Armadas, ofreciendo así un punto de vista interno. Estas diez personas serán anónimas, debido a que no pueden ofrecer sus datos personales, pero sí puedo afirmar que eran del sexo femenino, dado que pueden dar una opinión más clara. Las respuestas han sido muy similares por lo que voy a resumirlas a continuación. La media de edad es de cuarenta años, poseían un título universitario la mayoría, todos han coincidido en que no se sienten distintos al género opuesto ni en salario, ni en trato, ni en horario. He observado también que no poseen ningún cargo directivo y que a la hora de cogerse una excedencia, en caso de que fuera necesario y que tuviera pareja, no habría preferencia para cogerla una persona u otra. Lo realmente interesante vino en la parte de las observaciones en la encuesta, algunas personas me han comentado que en las Fuerzas Armadas todas las personas tienen las mismas oportunidades tanto de ingreso como de promoción, debido a que va por los años trabajados o méritos propios, aparte de esto, me comentaron que creen que la mujer posee menos aspiración que el hombre debido al rol de la familia, no pueden llegar a implicarse tanto en el trabajo debido a la vida familiar.

CONCLUSIÓN

A pesar de la reducción generalizada de la desigualdad de género en España durante los últimos años, las diferencias aún existentes tanto en los puestos directivos como en las retribuciones y las pensiones siguen siendo preocupantes. En cuanto al panorama actual del mercado de trabajo, hemos comprobado mediante los datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística que la mujer ocupa el 53,29 por ciento de la tasa de actividad a nivel nacional, estando aún por debajo del promedio de la UE-28, que se situaba en torno al 65 por ciento.

Mediante este trabajo se ha podido analizar brevemente las consecuencias que trajo consigo la incorporación de la mujer al mercado laboral y la situación de este apoyándonos en otros tres aspectos fundamentales; la brecha salarial, destacando que el hombre cobra cerca de 6.000 euros más de media que la mujer; los puestos directivos ocupados por la mujer, ocupando un 27 por ciento habiéndose estancado desde hace un par de años; y la diferencia de las pensiones, donde sólo un 37,1% de mujeres cobra pensión por jubilación, y las que la tienen, reciben un 62,4% de lo que ganan los hombres de media.

Una vez analizados estos, nos hemos centrado en analizar la situación a nivel regional, centrándonos en la Comunidad Autónoma de Aragón. Observamos cómo la situación es prácticamente idéntica a la nacional en cuanto a la tasa de actividad, siendo que la mujer ocupa un 53,12 por ciento de la tasa. La brecha salarial vimos cómo en todas las CCAA el sueldo de la mujer y el hombre diferían bastante, en concreto, en Aragón el hombre cobra más de 7.000 euros de media que la mujer. Y para terminar se analizaron los posibles motivos para no promocionar de las mujeres, a través de un estudio realizado por el AMPDA, Ibercaja e INAEM, en el cual destacó la conciliación y la maternidad.

En el último apartado, se realiza un análisis del mercado laboral de las Fuerzas Armadas Españolas, desde la incorporación de la mujer a la actualidad. Sobre todo hemos visto cómo ha ido evolucionando el reglamento para la completa integración de la mujer, todo ello para conseguir la plena equidad que hoy en día existe en el Ejército Español.

Observamos cómo por la falta de tiempo de la mujer en este sector hay escasez de puestos de mando, ya que la primera mujer que se incorporó a las Fuerzas Armadas fue en el año 1988.

La utilidad de este trabajo sería principalmente abordar el desconocimiento que existe sobre la situación del mercado laboral en las Fuerzas Armadas Españolas, comparando así la situación con el panorama actual que existe a nivel nacional. Por tanto, resultaría útil en cuanto al planteamiento de posibles soluciones o mejoras de dicho problema.

En cuanto a las principales limitaciones con las que he lidiado a la hora de realizar esta memoria han sido, en primer lugar, la falta de datos de las Fuerzas Armadas Españolas, me hubiera gustado haber realizado este trabajo sólo sobre este cuerpo, por esta razón decidí enfocar el análisis de estos en comparación al resto de España, ya que la disponibilidad de datos era mayor y mucho más concreta, por lo que podría llevar a cabo un estudio más fiable. Y en segundo lugar, haber tenido más contactos para tener una visión más general, tanto dentro como fuera de las Fuerzas Armadas Españolas.

BIBLIOGRAFÍA

MINISTERIO DE DEFENSA. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. ÓRGANO DE ESTADÍSTICA. (2015): *Estadística de personal militar de carrera de las FAS de las categorías de Oficial General, Oficial y Suboficial y de personal militar de carrera del cuerpo de la Guardia Civil*. Publicaciones del Ministerio de Defensa, Madrid.

MINISTERIO DE DEFENSA. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. ÓRGANO DE ESTADÍSTICA. (2015): *Estadística de personal militar de complemento, militar de tropa y marinería y reservistas*. Publicaciones del Ministerio de Defensa, Madrid.

MINISTERIO DE DEFENSA. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. ÓRGANO DE ESTADÍSTICA. (2015): *Estadística de convocatorias de ingreso y aspirantes*. Publicaciones del Ministerio de Defensa, Madrid.

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (2014): *Hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del estado*. Publicaciones del Ministerio de Defensa, Madrid.

MINISTERIO DE DEFENSA. OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD. SECRETARÍA PERMANENTE DE IGUALDAD. (2018): *Datos sobre personal en el Ministerio de Defensa Trimestral*. Publicaciones del Ministerio de Defensa, Madrid.

MINISTERIO DE DEFENSA. Pruebas de Ingreso. Obtenido de <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/como-ingresar/tropa-marineria/ingresar/pruebas-ingreso/> (2018).

ASOCIACIÓN DE MUJERES PROFESIONALES Y DIRECTIVAS DE ARAGÓN (AMPDA), IBERCAJA Y EL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM). *Acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en Aragón*. Gobierno de Aragón, Aragón.

EUROSTAT STATISTICS EXPLAINED. Estadísticas de empleo. (2018)
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es#Tasas_de_empleo_por_sexo.2C_edad_y_nivel_de_estudios_alcanzado

GLORIA RODRÍGUEZ-PINA Y ANTONIO ALONSO. (2018). *La discriminación laboral más allá de la brecha de género y el techo de cristal, con datos*. EL PAÍS. Obtenido de https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1519999246_882483.html

MARTA GRACIA (2018). *El número de mujeres en puestos directivos se estanca en el 27%*. Bolsamanía. Obtenido de <https://www.bolsamania.com/noticias/economia/el-numero-de-mujeres-en-puestos-directivos-se-estanca-en-el-27--3165041.html>

MERCEDES PORDOMINGO ESTEBAN. *La mujer en las fuerzas armadas españolas*. Obtenido en <https://www.elmacutodelreservistavoluntario.es/la%20mujer%20en%20el%20ejercito%20espa%C3%B1ol/>

RANDSTAD. *La incorporación de la mujer al trabajo provoca cambios en el mercado laboral del siglo XXI*. Dialnetplus. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=954980>

www.ine.es. (2018). Obtenido de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595#

www.ine.es. (2018). Obtenido de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta anónima realizada.

CUESTIÓN 1. ¿Qué edad tiene?

CUESTIÓN 2. Nivel de estudios cursados

CUESTIÓN 3. Cuerpo en el que trabaja dentro del Ministerio de Defensa

CUESTIÓN 4. En el caso de convivir con pareja, ¿Tienen hijos?

CUESTIÓN 5. En el caso de necesitar una excedencia, ¿quién de ambos tendría mayor preferencia?

CUESTIÓN 6. ¿Cree que tiene facilidad a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar?

CUESTIÓN 7. ¿Posee un cargo directivo?

CUESTIÓN 8. ¿Considera que tiene el mismo salario respecto al resto de sus compañeros con el mismo cargo?

CUESTIÓN 9. ¿Considera que posee el mismo horario y días libres respecto al resto de sus compañeros con el mismo cargo?

CUESTIÓN 10. ¿Considera que tiene las mismas facilidades a la hora de elegir destino respecto al resto de sus compañeros con el mismo cargo?

CUESTIÓN 11. ¿Le gustaría acceder a un puesto superior o se conforma con el presente?

CUESTIÓN 12. Años que ha tardado en conseguir el puesto actual

CUESTIÓN 13. ¿La apreciación que tiene respecto al trato recibido es la misma que hacia sus compañeros masculinos?

Observaciones adicionales.